

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

1 TaBV 49/12

9 BV 2/12

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 16.05.2013

Rechtsvorschriften: §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG

Leitsatz:

Für die Erforderlichkeit eines Betriebsratsseminars "Erfolgreich verhandeln" sind auch die Vorerfahrung/Vorkenntnisse und die vorhandenen persönlichen Anlagen des zu schulenden Betriebsratsmitglieds zu prüfen.

Beschluss:

- I. Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt vom 18.07.2012, 9 BV 2/12 wird zurückgewiesen.

- II. Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe:

A.

Die Beteiligten streiten im Beschwerdeverfahren (noch) um Schulungs- und Reisekosten eines Betriebsratsmitglieds.

Der Antragsteller ist der bei der Antragsgegnerin, einem Unternehmen des Textileinzelhandels, für den Standort S... gebildete Betriebsrat (BR). Er besteht aus 5 Mitgliedern. Im Zeitraum November/Dezember 2011 waren im genannten Betrieb ca. 65 Arbeitnehmer (weiblich/männlich) tätig. Im genannten Zeitpunkt beschloss der Antragsteller, das BR-

- 2 -

Mitglied E... C... auf eine einwöchige Schulung zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ und das BR-Mitglied T... Ta... (die spätere Beteiligte zu 3) auf eine ebenfalls einwöchige Schulung zum Thema „Erfolgreich verhandeln“ (Bl. 17 d.A.) zu entsenden. Auf eine entsprechende Anzeige an die Antragsgegnerin lehnte diese eine Kostenübernahme ab. Trotzdem nahmen das BR-Mitglied C... und die BR- Vorsitzende Ta... (Beteiligte zu 3) im Februar bzw. März 2012 in W... bzw. H... an den genannten Schulungen teil.

Nachdem die Antragsgegnerin weiterhin keine Zahlung geleistet hatte, hat der Antragsteller im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht die Freistellung von Schulungskosten (EUR 970,--), Unterkunft/Verpflegung (EUR 420,--) und Fahrtkosten (EUR 100,--) für die Schulungsteilnahme von Frau C... und in gleicher Weise für die Beteiligte zu 3) Schulungskosten (EUR 970,--), Unterkunft/Verpflegung (EUR 595,--) und Fahrtkosten (EUR 100,--) geltend gemacht.

Im Erstbeschluss vom 18.07.2012 hat das Arbeitsgericht den Anträgen bezüglich des BR-Mitgliedes C... stattgegeben, hingegen die Anträge zur Schulungsteilnahme der Beteiligten zu 3) abgewiesen. Zur Begründung hat das Erstgericht im Wesentlichen ausgeführt, das Schulungsthema „Gefährdungsbeurteilung“ gehöre zwar zu den sogenannten Spezialkenntnissen der BR-Arbeit, es sei jedoch dazu ein Mitbestimmungsrecht des BR eröffnet und der Antragsteller habe auch den konkreten betrieblichen Bezug für das Erfordernis dieser Schulung dargelegt. Die Verhältnismäßigkeit bei Auswahl von Schulungsträger und Schulungsort sei nicht verletzt.

Die Anträge zur Schulung „Erfolgreich verhandeln“ der Beteiligten zu 3) seien jedoch unbegründet. Auch hier handele es sich um besondere Kenntnisse, bei denen eine allgemeine Nützlichkeit für die Kostenpflicht des Arbeitsgebers nicht genüge. Die dazu gebotene konkrete betriebliche Erforderlichkeit sei vom Antragsteller jedoch nicht in der notwendigen Deutlichkeit vorgetragen worden.

Zu den weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Verfahrens, der dortigen Antragstellung und der Entscheidungsbegründung wird auf den Erstbeschluss verwiesen.

Gegen den am 21.12. 2012 zugestellten Beschluss des Arbeitsgerichts (vom 18.07.2012) hat der Antragsteller - zum abweisenden Teil - form- und fristgerecht Beschwerde eingelegt und diese im Wesentlichen wie folgt begründet:

Das Erstgericht habe zu Unrecht die Erforderlichkeit der Schulung „Erfolgreich verhandeln“ für die Beteiligte zu 3) verneint. Sie sei als BR-Vorsitzende einem permanenten Kommunikationsprozess mit unterschiedlichen Beteiligten ausgesetzt, so gegenüber den Vertretern der Antragsgegnerin, aber auch der Mitarbeiterschaft und den BR-Kollegen. Gegenüber der Antragsgegnerin hätten Verhandlungen zu Spind- und Taschenkontrolle (bis zur Einigungsstelle) geführt werden müssen; ebenso zu einer Betriebsvereinbarung über Krankmeldungen. Weiter seien Mitbestimmungsvorgänge zum Gesundheitsschutz und zu Urlaub/Arbeitszeit in Planung. Hier habe die Beteiligte zu 3) als BR-Vorsitzende immer eine Schlüsselfunktion. Bei der Antragsgegnerin stehe sie nicht nur der örtlichen Filialeiterin, sondern auch dem Area-Manager und der Rechtsabteilung gegenüber. Die Beteiligte zu 3) sei seit 2010 Mitglied des BR und übe erst seit 2011 das Amt der BR-Vorsitzenden aus. Beruflich sei sie nur als Verkäuferin tätig und habe deshalb keine besonderen Kommunikations- und Rhetorikkenntnisse bzw. einschlägige Erfahrungen. Bei ihr hätten sich auch Ängste eingestellt, ob sie den Anforderungen des Amtes als Vorsitzende des Antragstellers gerecht würde. Weitere persönliche Details müsse sie nicht vortragen. Das strittige Seminar sei jedenfalls gut geeignet, all diese Defizite der Beteiligten zu 3) zu beseitigen.

Der Antragsteller und Beschwerdeführer hat nun - nach Hinweis der Beschwerdekammer - vor dem Landesarbeitsgericht beantragt,

den Beschluss des Arbeitsgerichts Würzburg vom 19.12.2012, Az. 9 BV 2/12, teilweise abzuändern und den Beteiligten zu 2. und Beschwerdegegner zu verpflichten,

1. an die Beteiligte zu 3) Fahrtkosten in Höhe von € 100,00 für die Strecke vom G... xx in xxxxx S... nach B... xx in xxxxx H... zu zahlen.
2. den Beteiligten zu 1) und Beschwerdeführer von Schulungskosten in Höhe von € 970,00, sowie weitere Kosten in Höhe von € 595,00 für Unterkunft und Verpflegung für die Teilnahme des Betriebsratsmitglieds T... Ta... an der Schulungsveranstaltung „erfolgreich verhandeln“, die vom 19.03. bis zum 23.03.2012 in H... stattfand, gegenüber der Firma P... für Betriebsräte GbR freizustellen.

Die Antragsgegnerin und Beschwerdegegnerin hat hingegen beantragt,

die Beschwerde des Antragstellers zurückzuweisen.

Sie hat den Erstbeschluss, soweit er abgewiesen hat, verteidigt und weiter ausgeführt, die streitige Schulung beinhalte spezielle Themen. Die für die Kostenpflicht des Arbeitgebers dazu aus Gesetz und der einschlägigen Rechtsprechung bestimmten Erforderlichkeiten lägen nicht vor.

Die betriebliche Notwendigkeit sei nach wie vor nicht dargetan. Insbesondere reichten allgemeine (zukünftige) Planungen, die noch keine Konkretisierung erfahren haben, keinesfalls aus. Für die Mitwirkung in einer Einigungsstelle seien besondere rhetorische und kommunikative Fähigkeiten nicht erforderlich. Im Übrigen sei dort Wortführer des Antragstellers sein hiesiger Prozessbevollmächtigter gewesen. Für die betriebliche Ebene sei die Beteiligte zu 3) durchaus ein ausreichend qualifizierter Widerpart zur Vertretung der Antragsgegnerin. Frau Bu... (Filialeiterin) und der Area-Manager hätten ebenfalls keine besondere Schulung in Verhandlungsführung.

Die Kommunikations- und Rhetorikschulung sei weiter persönlichkeitsbezogen und diene nur der Profilbildung der Beteiligten zu 3). Es fehle jeder Bezug zum BR-Amt. Im Übrigen sei die Beteiligte zu 3) im einschlägigen Bereich durchaus kundig. Sie sei bereits in den Jahren 2007/2008 Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Antragsgegnerin gewesen und habe dort passende Fertigkeiten erwerben können.

Zum weiteren Vorbringen der Beteiligten vor der Beschwerdekammer wird auf die gewechselten Schriftsätze und den Inhalt der Sitzungsniederschrift verwiesen.

Die Beschwerdekammer hat die in der Vorinstanz unterlassene Beteiligung der BR-Vorsitzenden T... Ta... im Beschwerdeverfahren nachgeholt.

B.

- I. Die gegen den abweisenden Teil des Erstbeschlusses statthafte Beschwerde des Antragstellers ist auch im Übrigen form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden und deshalb zulässig (§§ 87 Abs. 1 u. 2, 89, 66 Abs. 1 ArbGG).

Der teilweisen Neuformulierung bzw. Ergänzung der Sachanträge begegnen keine

formellen Bedenken; insbesondere liegt keine unzulässige Antragsänderung im Sinne von §§ 533, 263, 264 ZPO (analog) vor. Die Leistungsanträge sind in der nun gestellten Form auch hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO i. V. §§ 80 Abs. 2, 81 Abs. 1, 46 Abs. 2 ArbGG).

II. Die Beschwerde bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg.

Das Erstgericht hat im Ergebnis zutreffend die Kostenpflicht der Antragsgegnerin für das strittige Seminar „Erfolgreich verhandeln“ verneint (§§ 40 Abs. 1, 37 Abs. 6, S. 1 BetrVG).

Im Hinblick auf das Beschwerdevorbringen ist in entsprechender Anwendung von § 313 Abs. 3 ZPO dazu Folgendes auszuführen:

1. Der Arbeitgeber trägt ganz grundsätzlich die aus der Tätigkeit des BR entstehenden Kosten (§ 40 Abs. 1 BetrVG). Dazu zählt auch der Sachaufwand für die für die BR-Arbeit erforderlichen Schulungen (st. Rspr. BAG vom 28.03.2007, AP Nr. 89 zu § 40 BetrVG 1972). Hinsichtlich der Schulungsinhalte wird dabei unterschieden nach Grundkenntnissen (allg. Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Arbeitssicherheit/Unfallverhütung), die - falls nicht besondere Vorkenntnisse vorliegen - praktisch immer erforderlich sind.
Davon zu trennen sind andere (weitere) Kenntnisse, die teilweise auch als Spezialwissen bezeichnet werden. Dafür bedarf es dann aber der hinreichend präzisen Darlegung von aktuellen oder konkret absehbaren betrieblichen oder betriebsratsbezogenen Anlässen (BAG v. 07.05.2008, 7 AZR 90/07; BAG v. 19.03.2008, 7 ABR 2/07, AP Nr. 95 zu § 40 BetrVG 1972). Weiter ist auch ein persönlicher Bezug zu dem konkret-individuellen Schulungsbedarf für das jeweils zur Schulung entsandte BR-Mitglied herzustellen, also der Schulungsbedarf muss sich auch und gerade in dieser Person verwirklichen.
2. Die hier streitige Schulung hat ihre inhaltlichen Schwerpunkte in Kommunikationsfähigkeit/Rhetorik/Verhandlungsführung. Sie ist deshalb unschwer dem Bereich der anderen (sonstigen) Kenntnisse zuzuordnen und hat eine besondere Nähe zu den persönlichkeitsbezogenen Qualifikationen eines Organmitgliedes. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien und der allgemeinen Abgrenzung ist die Kostenüber-

nahmepflicht des Arbeitgebers für einen solchen Seminarinhalt bei Darlegung der betrieblichen und persönlichen Erfordernisse anerkannt (vgl. BAG v. 12.01.2011, 7 ABR 94/09; ähnlich LAG Hamm v. 13.01.2006, 10 TaBV 65/05, NZA-RR 2006, 249). Dem schließt sich die Beschwerdekammer an. Da es sich aber um besondere (persönliche) Schlüsselqualifikationen handelt, muss das individuelle Erfordernis auch bei einem Organmitglied in der 1. Amtsperiode dargelegt werden.

Träger des Schulungsanspruchs ist grundsätzlich der BR als Organ der Betriebsverfassung. Er hat die entsprechenden Beschlüsse zur Schulungsteilnahme seiner einzelnen Mitglieder zu fassen. Dazu hat die Antragsgegnerin keine Einwendungen mehr vorgebracht. Für die einschlägige Beschlussfassung kommt dem BR ein Beurteilungsspielraum zu. Dies erfordert weder eine rein objektive Betrachtung noch kommt ein allein subjektives Entscheiden in Betracht. Vielmehr ist aus der Sicht eines vernünftigen Dritten, der das Betriebsinteresse und die BR-/Belegschaftsinteressen sachgerecht abwägt, zu entscheiden (BAG vom 19.03.2008, aaO; Dornbusch/Fischermeier/Löwisch[DFL], FA-Kommentar, 5. Auflage, § 37 BetrVG Rdnr. 18).

3. Für die Subsumtion zum festgestellten Sachverhalt ergibt sich demnach Folgendes:

Zunächst ist für die betrieblichen und betriebsratsbezogenen Erfordernisse durchaus festzuhalten, dass in zeitlicher Nähe zur Beschlussfassung des Antragstellers Verhandlungen über betriebliche Regelungen zu Taschen- und Spindkontrolle (mit Einigungsstelle) und Krankmeldung stattfanden. Allerdings hat der Antragsteller der führenden Rolle gerade bei den Einigungsstellenverhandlungen seitens des jetzigen Verfahrensbevollmächtigten nicht widersprochen. Auch hatte die Beteiligte zu 3) die materiellrechtlichen Kenntnisse für die einschlägigen Mitbestimmungsrechte wohl bereits anderwärts erworben. Die im Übrigen von dem Antragsteller behaupteten Mitbestimmungsvorhaben (Gesundheitsschutz/Arbeitszeit) blieben hingegen im Allgemeinen und ließen die erforderliche Konkretisierung nicht erkennen. Zum individuell-persönlichen Schulungserfordernis ist zutreffend auf die von der Beteiligte zu 3) nun ausgeübte Funktion als BR-Vorsitzende abzustellen. Im Weiteren hat sich allerdings in der umfangreichen Sachaufklärung in der mündlichen Anhörung vor der Beschwerdekammer herausgestellt, dass die Beteiligte zu

3) nicht nur bereits im Jahr 2005 in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt wurde und dort den Vorsitz geführt hat, sondern dass sie weiter ca. 2008/2009 in den BR (als gewählte Ersatzfrau) nachgerückt ist. Bei der BR-Wahl 2010 wurde sie dann sofort als ordentliches Mitglied gewählt. Bei der 2011 erforderlichen Neuwahl ist sie dann mit den erst- oder zweitmeisten Stimmen wiederum gewählt und ist dann auch zur Vorsitzenden des Gremiums bestellt worden. Daraus ist für die Beschwerdekammer deutlich geworden, dass die Beteiligte zu 3) doch über ein erkennbares Maß an Fertigkeiten im Bereich der zwischenmenschlichen Kommunikation, des persönlichen Auftretens und der dialogbezogenen Auseinandersetzung mit Dritten verfügt oder ihr dies durch die Mitgliedschaft in Repräsentativorganen der Betriebsverfassung zugewachsen ist. Dass sie mit diesen Fähigkeiten bei Dritten Akzeptanz erfahren hat, zeigt auch ihr sehr gutes Abschneiden bei den letzten BR-Wahlen. Solches wird in aller Regel nur gelingen, wenn man in der zurückliegenden Zeit mit den betrieblichen „Wählern“ ein kommunikatives, sozial kompetentes Verhältnis gepflegt hat und seine betriebsverfassungsrechtliche Strategie gut gegenüber der Mitarbeiterschaft vermitteln konnte.

Schließlich - und darauf soll besonders abgehoben werden - hat die Beschwerdekammer in der mündlichen Anhörung von der Beteiligten zu 3) einen persönlichen Eindruck bekommen, der sich wie folgt zusammenfassen lässt:

Sie ist eine geistig erkennbar überdurchschnittlich bewegliche Persönlichkeit, die auch mit dem mündlichen Ausdruck gut umgehen kann. Sie ist nicht nur „Verkäuferin“, sondern ausgebildete Einzelhandelskauffrau mit IHK-Prüfung. Sie hat sich rasch auf die für sie sicher nicht alltägliche Situation einer mündlichen Verhandlung/Anhörung vor einem Rechtsmittelgericht eingestellt. Im Dialog mit dem Vorsitzenden hat sie immer sachgerecht auf Fragen reagiert und im Einzelnen auch klargestellt, wo ihre zeitliche Einordnung nicht mehr ganz genau sein konnte. Insgesamt zeigt sich die Beteiligte zu 3) als sprachlich gewandt und erkennbar mit einem gewissen Maß an Führungsqualifikation ausgestattet. Nach der Einschätzung der Beschwerdekammer, die auf einem großen Maß an Berufs- und Lebenserfahrung fußt, erwirbt man derartige geistige und charakterliche Anlagen nicht durch ein einwöchiges Seminar, das die Beteiligte zu 3) zwischenzeitlich unstrittig be-

sucht hat. Vielmehr sind solche Eigenschaften in der Grundpersönlichkeit angelegt und werden durch längere praktische Übung lediglich verstärkt und verbessert. Solches mag partiell auch durch eine Schulungsteilnahme geschehen. Die bloße Stärkung der bereits gut vorhandenen Qualifikationen kann aber die Erforderlichkeit der Schulung bei den hiesigen Umständen nicht begründen. Bei dem Betrieb S... der Antragsgegnerin handelt es sich mit ca. 65 Beschäftigten eher um einen Kleinbetrieb. Rhetorik und Kommunikationsfähigkeit sind dort auch erforderlich, aber nicht in dem Maße wie in einem Betrieb mit 1.000 Mitarbeitern und einem entsprechend vielköpfigen BR-Gremium. So sind hier die Betriebsversammlungen mit ca. 30 Teilnehmern doch eher eine beschauliche Veranstaltung als in einem Großbetrieb. Auch der betriebliche „Gegenüber“ erfordert die streitige Schulung nicht. Ob das Prinzip der „intellektuellen Waffengleichheit“ überhaupt gilt, muss hier nicht beantwortet werden. Die mündliche Anhörung hat nämlich ergeben, dass die wesentliche Verhandlungspartnerin der Beteiligten zu 3), nämlich Frau Bu... (Filialleiterin), auch über keine besondere Rhetorik-/Verhandlungsführung-Schulung verfügt, sondern mit der vorhandenen Befähigung auskommen muss. Gleiches gilt, soweit erkennbar, für den sog. Area-Manager. Die bloße Ersatzmitgliedschaft der Beteiligten zu 3) im Gesamt-BR kann, jedenfalls solange hier kein substantielles Tätigwerden dargelegt ist, keine andere Bewertung rechtfertigen.

Insgesamt bestand aufgrund der vorhandenen Gesamtpersönlichkeit der Beteiligten zu 3) und den konkreten Anforderungen des Betriebes S... der Antragsgegnerin - auch unter Berücksichtigung des Beurteilungsspielraums des Antragstellers - kein Erfordernis für die streitige Schulung.

Die formulierten Anträge auf Freistellung und Zahlung waren unbegründet. Die Beschwerde des Antragstellers musste ohne Erfolg bleiben.

- III. Das Beschlussverfahren ist auch in der Beschwerdeinstanz kostenfrei. Eine Kostenentscheidung ergeht nicht.

Die Zulassung der Rechtsbeschwerde war nicht veranlasst. Der Entscheidung kommt

- 9 -

keine grundsätzliche Bedeutung zu. Eine Divergenz im Sinne der §§ 92 Abs. 1, 72 Abs. 2 ArbGG liegt nicht vor.

Gegen diese Entscheidung ist deshalb die Rechtsbeschwerde nicht zulässig.

Auf § 92 a ArbGG wird verwiesen.

Heider
Präsident des
Landesarbeitsgerichts
Nürnberg

Bachmann
ehrenamtlicher Richter

Frank
ehrenamtlicher Richter